

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi, kinerja manajerial merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial dalam suatu organisasi tersebut, maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi (Yuliantoro, dkk 2012).

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Selain itu, persaingan dalam dunia bisnis berkembang dengan sangat cepat dan semakin kuat, perkembangan perekonomian yang mengakibatkan adanya tuntutan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi, memperbaiki kinerja, dan melakukan perluasan usaha agar dapat terus bertahan dan bersaing didalam dunia bisnis (Sulistyowati, 2017). Salah satu tuntutan yang dihadapi perusahaan yaitu agar terus memperbaiki kinerja, salah satunya yaitu perbaikan kinerja pada perusahaan Tekstil.

Tekstil merupakan bahan yang berasal dari serat yang diolah menjadi benang atau kain sebagai bahan untuk pembuatan pakaian atau kerajinan lainnya.

Tantangan yang dialami industri tekstil mengalami kebangkrut karena tak mampu bersaing dengan produk impor dari China. Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Ade Sudrajat menyebutkan setidaknya ada sembilan perusahaan tekstil terpaksa menutup usahanya dalam kurun 2018-2019 karena produk kain impor yang membanjir. Kesembilan perusahaan itu terpaksa menyerah dan menutup pabriknya serta merumahkan sekitar 2.000 pekerja. Besarnya volume produk impor kain membuat industri tekstil dalam negeri sulit bersaing karena harga kain impor yang lebih murah. Adapun perusahaan tekstil yang menutup usahanya lebih banyak di sektor menengah, seperti pemintalan, pertenunan, dan rajut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat (Jabar) menyatakan dari Januari 2018 hingga September 2019 tercatat ada 188 perusahaan garmen di Provinsi Jabar yang dinyatakan bangkrut dan relokasi dari provinsi ini ke Provinsi Jawa Tengah. Akibat hal itu, sebanyak 68 ribu pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Mayoritas perusahaan Tekstil di Provinsi Jawa Barat yang bangkrut dan relokasi ke wilayah lain karena dibukanya keran impor tekstil dari China, serta mayoritas perusahaan garmen di Jabar yang gulung tikar itu berasal di wilayah Majalaya, Kabupaten Bandung.

Selain karena dibukanya keran impor tekstil dari China, faktor lain yang menyebabkan pabrik garmen di Jabar, khususnya di Majalaya bangkrut karena mereka tidak mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi tekstil (<http://duniaindustri.com>, September 2019).

Wakil Ketua Umum Badan Pengurus Harian Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Anne Patricia Sutanto, mengatakan fenomena yang terjadi atas banyaknya perusahaan tekstil di Indonesia yang tutup, karena impor dari China. Produk China makin superior daripada produk lokal karena harganya yang sangat kompetitif. Sehingga pengusaha tekstil di Indonesia harus berpikir keras memikirkan strategi, agar harga tekstil Indonesia bisa bersaing secara harga dan kualitas dengan China. (<https://www.cnbcindonesia.com>, 13 September 2019 20:39 WIB).

Adapun fenomena selanjutnya yaitu mengenai anak usaha salah satu produsen tekstil Duniatex, Delta Dunia Sandang Tekstil, dikabarkan gagal membayar bunga dan pokok surat utang dengan total nilai US\$ 11 juta.

Menurut Sekretaris Jendral Asosiasi Produsen Serat dan Benang Filamen Indonesia (APSyFI) Redma Gita Wirawasta mengatakan bahwa saat ini industri tekstil sedang mengalami masa darurat, di mana sulit untuk berjualan dan tergerus impor, sehingga perusahaan kesulitan bayar bunga dan pokok surat utang.

Penurunan permintaan terhadap serat dan benang filament, disebabkan karena produsen kain tenun juga menurun penjualannya. Perusahaan kain tergerus produk impor di pasar domestik sehingga mengurangi pembelian bahan baku serat dan benang filament. Terbukti produsen serat dan benang filament yang merupakan sektor tekstil

hulu terpaksa mengurangi produksi sekitar 20%, sehingga utilisasi pabrik hanya sekitar 50%.

Berdasarkan data APSyFI yang diolah dari BPS (Badan Pusat Statistik), rata-rata pertumbuhan impor Tekstil nasional dalam 10 tahun terakhir meroket hingga 10,4% mencapai US\$10,02 miliar pada 2018. Padahal, pertumbuhan rata-rata ekspor dalam periode yang sama hanya tumbuh tipis 3% menjadi US\$13,22 miliar. Alhasil, neraca perdagangan Tekstil Indonesia ikut menyusut hingga setengahnya, dari tadinya surplus US\$6,08 miliar pada tahun 2008 menjadi hanya US\$3,2 miliar tahun lalu.

Data APSyFI juga menjelaskan bahwa kinerja perdagangan Tekstil pada 2018 menjadi yang terburuk sepanjang sejarah karena ekspor hanya tumbuh 0,9%, sedangkan impor tumbuh sampai 13,9% sehingga neraca perdagangan Tekstil defisit 25,6%.

Kondisi ini tercipta karena adanya Permendag Nomor 64 Tahun 2017 tentang Ketentuan Impor Tekstil dan Produk Tekstil. Dalam kebijakan ini, pemerintah memberikan lampu hijau kepada pedagang (API-U) untuk melakukan impor bahan baku tekstil melalui Pusat Logistik Berikat (PLB).

Kondisi ini menyebabkan produk dari industri hulu, khususnya di sektor pembuatan kain kalah bersaing dengan kain impor dan kurang terserap oleh industri garmen di hilir. Saat ini utilisasi produksi di sektor pertenunan, perajutan, dan pencelupan kain hanya berada di kisaran 40%.

APSyFI pun meyakini, jika kondisi ini terus berlanjut maka dalam waktu tiga tahun ke depan Tekstil akan mengalami ancaman defisit neraca perdagangan. APSyFI memperkirakan semester I-2019 impor naik sekitar 7% *year on year* (yoy) atau senilai US\$4,4 miliar, sedangkan neraca perdagangan diprediksi tertekan menjadi US\$2 miliar. (<https://www.wartaekonomi.co.id> Selasa, 30 Juli 2019 18:15 WIB).

Faktor utama menurunnya ekspor diakibatkan oleh perang dagang antar Negara, salah satunya banyak produk tekstil dari China mendominasi perdagangan global. Hal ini mengakibatkan permintaan global menurun sehingga pasar ekspor semakin sempit sehingga menimbulkan persaingan antar Negara. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk membuat strategi baru agar tingkat ekspor kembali naik.

Perusahaan tekstil juga kalah saing dalam hal penggunaan teknologi, di mana masih ada beberapa perusahaan tekstil yang belum melakukan revitalisasi permesinannya. Tingkat karyawan yang memahami teknologi masih sangat rendah, yang mengakibatkan kinerja mengalami penurunan. Hal ini juga membuat para pekerja kehilangan pekerjaan mereka sehingga menimbulkan tingkat pengangguran yang tinggi dan tingkat ekonomi yang rendah serta meningkatnya kriminalitas yang terjadi dalam lingkungan masyarakat.

Pengembangan pada perusahaan tekstil dibutuhkan agar lebih baik lagi terutama dalam masalah manajemennya. Pengembangan ini diharapkan akan meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan dengan yang lain, salah satunya

dengan cara melakukan studi banding perusahaan yang lebih maju untuk mengetahui atau meniru manajemen pengelolaannya.

Pelatihan yang diberikan kepada para karyawan juga dibutuhkan agar mereka dapat lebih kreatif dan memiliki keahlian yang meningkat. Apabila perusahaan tekstil ingin maju di Indonesia, maka Indonesia harus memiliki regulasi yang jelas dan setidaknya pengusaha bisa diberikan insentif dari pemerintah. Salah satunya yaitu dengan cara penanganan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan mengakibatkan risiko yang kecil dengan diadakannya peningkatan kinerja manajerial dalam membuat keputusan yang tepat.

Penanganan kinerja dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Seorang manajer melakukan tahapan kinerja manajerial dimulai dari perencanaan, investigasi, pengorganisasian, evaluasi, melakukan pengawasan, melakukan pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan yang mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Manajer dapat menentukan keputusan yang baik bagi kelangsungan karyawan dan juga perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kontribusi manajer dalam mengembangkan perusahaan sangat dibutuhkan karena dapat mempengaruhi kinerja dirinya sendiri dan juga kinerja karyawan, serta kemajuan perusahaan.

Kinerja manajerial merupakan suatu proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, dimana terdapat interaksi antara atasan dengan bawahan yang berkaitan dengan usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan

prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, diperlukan suatu evaluasi kinerja manajerial, terutama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial.

Salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja manajerial agar lebih efektif dan efisien adalah dengan melakukan sistem pengukuran kinerja yang dapat mengkomunikasikan prioritas tiap perusahaan dan memberikan informasi yang bisa membantu meningkatkan pemahaman manajer akan peran kerja mereka (Fransiskus, 2014). Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat memberikan informasi yang sesuai dalam pengambilan keputusan bagi manajer.

Sistem pengukuran kinerja komprehensif (*Comprehensive Performance Measurement System*) disebut CPMS merupakan sistem yang memberikan ukuran-ukuran kinerja yang mampu menjelaskan bagian-bagian penting dari operasi perusahaan dan mengintegrasikan ukuran-ukuran tersebut dengan strategi dan rantai nilai perusahaan. Fitur penting dari CPMS ini adalah keberagaman pengukuran, dimana ukuran-ukuran keuangan dilengkapi dengan beragam ukuran non-keuangan (operasional) sehingga mampu meng-cover berbagai bagian berbeda dari operasi perusahaan (Hall, 2011).

Pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan, dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan. Selain itu, sistem pengukuran kinerja dapat mengkomunikasikan prioritas organisasional dan informasi kinerja untuk setiap individu yang bisa

membantu meningkatkan pemahaman manajer akan peran kerja mereka (Suliswanti, 2015).

Kejelasan peran merupakan faktor yang dapat mempengaruhi persepsi individu tentang sistem pengukuran kinerja komprehensif untuk peningkatan kinerja manajerial. Persepsi tentang sistem pengukuran kinerja komprehensif yang dimiliki organisasi memberikan kejelasan tujuan karena menyediakan informasi secara menyeluruh yakni informasi pengukuran secara keuangan dan non keuangan. Kejelasan tujuan terjadi karena informasi menjadi lebih rinci dan spesifik sehingga peran dan tanggung jawab individu menjadi jelas dan tidak terdapat ambiguitas (Hassan, 2013).

Kejelasan peran meningkatkan kinerja manajerial begitupun dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Manajer dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Komitmen dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja (Erlinda, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah :

1. Kejelasan peran yang diteliti oleh Vince Ratnawati (2009); Siti Khoirina (2009); Syaiful Rahman dkk (2007).
2. Komitmen organisasi yang diteliti oleh Hidayatul Khusnah (2017); Vince Ratnawati (2009).
3. Sistem pengukuran kinerja komprehensif yang diteliti oleh Fransiskus E. Daromes dan Lukman (2014); Hidayatul Khusnah (2017); Vince Ratnawati (2009).

Tabel 1.1
Faktor yang mempengaruhi kinerja

No	Peneliti	Judul	Tahun	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial						
				Gaya Kepemimpinan	Kejelasan peran	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Pemberdayaan Psikologi	Sistem Pengukuran Kinerja	Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif
1	Fransiskus E. Daromes dan Lukman	Peran sistem pengukuran kinerja komprehensif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial	2014	X						✓
2	Hidayatul khusnah	Pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif dan pemberdayaan psikologi terhadap komitmen organisasi	2017					X		✓
3	Vince ratnawati	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial dengan kejelasan peran, dan komitmen organisasi sebagai Variabel Intervening	2009		✓	✓				✓

Dilanjutkan ke halaman 10

Lanjutan dari halaman 9

4	Rahman dkk	Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan kompetensi terhadap kinerja manajerial	2007				X		✓	
5	Siti Khoirina	Pengaruh sistem pengukuran kinerja dengan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan	2009		✓				✓	
6	Syaiful Rahman dkk	Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial	2007		✓			X	✓	

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vince Ratnawati, Ruhul Fitrios, dan Nur fadhillah (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kejelasan Peran, dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Perbedaan penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian terdahulu adalah Kejelasan Peran, dan Komitmen organisasi sebagai variabel independen, di mana variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan penelitian terdahulu Kejelasan Peran dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung. Tempat penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu pada perusahaan manufaktur di Riau dan Kepulauan Riau, sedangkan penulis melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur di kota Bandung.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF, KEJELASAN PERAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung)**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
2. Bagaimana Kejelasan Peran pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
5. Seberapa besar Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
6. Seberapa besar Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.

7. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian dan Rumusan Masalah Penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui :

1. Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
2. Kejelasan Peran pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
3. Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
4. Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
5. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
6. Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.
7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur sektor Tekstil di Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya di bidang akuntansi manajemen, dan dapat digunakan sebagai dasar perluasan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif, kejelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis merupakan penjelasan kepada pihak-pihak mana saja yang kiranya hasil penelitian penulis dapat memberikan manfaat. Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman terkait dengan sistem pengukuran kinerja komprehensif, kejelasan peran, dan komitmen organisasi serta kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur yang ada di Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat, serta dapat dijadikan sebagai sebuah masukan atau koreksi dalam pengambilan keputusan terutama dalam penerapan sistem pengukuran kinerja komprehensif, kejelasan peran, dan komitmen organisasi serta dapat meningkatkan kinerja manajerial.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca maupun yang lainnya mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif, kejelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penulis sendiri maupun untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan Tekstil yang ada di Bandung, yaitu diantaranya :

1. PT Alenatex yang berlokasi di Jl. Moch. Toha No.43,
Pasawahaan,Kec.Dayeuh Kolot, Bandung.
2. PT. Anugrah Lancar Industri Tekstil berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.
725B, Bandung.
3. PT Bintang Baru Sentosa berlokasi di Jl. Cidawolong Wetan No. 3 Desa Biru
Kec. Majalaya, Bandung.
4. PT Inti Gunawan Textile Mills berlokasi di Jl. Citepus No.89, Pajajaran, Kec.
Cicendo, Kota Bandung.
5. PT Inti Mandiri Pratama berlokasi di Jl. Paralon No.20, Cigondewah Kaler,
Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung.
6. PT Multi Garmen Jaya berlokasi di Jl. Moch Toha No.215, Citeureup, Kec.
Dayeuh Kolot, Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian adalah dimulai pada bulan November 2019 hingga Maret 2020.

Tabel 1.2
Waktu Pelaksanaan

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
I	Tahap Persiapan:						
	1. Mengambil Formulir Penyusunan Usulan Penelitian.						
	2. Mengajukan Usulan Penelitian dan Bimbingan dengan Dosen Pembimbing						
	3. Seminar Usulan Penelitian.						
	4. Menentukan Tempat Penelitian						
II	Tahap Pelaksanaan:						
	1. Meminta Surat Pengantar ke Perusahaan						
	2. Menyebarkan Kuesioner di Perusahaan						
	3. Penyusunan Skripsi						
III	Tahap Pelaksanaan:						
	1. Menyiapkan Draft Skripsi						
	2. Sidang Akhir Skripsi						
	3. Penyempurnaan Skripsi						

